

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
PADA BANK PD. BPR SARIMADU  
BANGKINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensif  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru



**OLEH :**

**ANDES PIRMANSYAH**

**NIM. 10471025813**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2010**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
PADA BANK PD. BPR SARIMADU  
BANGKINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensif  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru



**OLEH :**

**ANDES PIRMANSYAH**  
**NIM. 10471025813**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2010**

## **ABSTRAK**

### ***Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang***

*Oleh*  
***Andes Pirmansyah***

*Dahulu orang sulit dan bingung mencari tempat yang aman untuk menyimpan uangnya, ada yang menyimpan uangnya dalam sebuah peti, atau kotak kecil lalu dikubur didalam tanah dibelakang rumahnya. Akhirnya rasa ketidak amanan dan ketidak nyamanan itu timbul, kemana mereka hendak menyimpan uangnya?.*

*Bank adalah salah satu tempat penyimpanan uang dan benda yang berharga lainnya. Di indonesia seluruh perbankan berada dibawah pengawasan Bank Indonesia.*

*Pendidikan dan pelatihan menjadi perhatian utama Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang bagi pengembangan karyawannya, pendidikan dan pelatihan diberikan untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan bekerja yang lebih maksimal.*

*Penelitian ini diadakan pada Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan.*

*Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap perkembangan karir karyawan.*

*Metode pendidikan dan pelatihan ini adalah mencakup lokasi penelitian yang dilakukan pada Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer, dimana data diperoleh langsung dari lapangan. Dan data skunder data yang diperoleh dari perusahaan, sedangkan analisis data menggunakan metode kuantitatif yakni dengan menggunakan regresi linier sederhana.*

*Dari hasil penelitian penulis mengambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan, ini terlihat dari hasil pengujian data melalui SPSS dengan menggunakan uji regresi sederhana berdasarkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,752 atau 75,20% menunjukan bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Kemudian dari analisi korelasi sederhana dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $9,215 > 2,048$ )*

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11

## BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	13
2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir Karyawan .....	14
2.3 Tahap Pengembangan Karir Karyawan .....	17
2.4 Jalur Karir.....	20
2.5 Pendidikan dan Pelatihan .....	26
2.6 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	31
2.7 Langkah-langkah Dalam Pendidikan dan Pelatihan .....	33
2.8 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan .....	34
2.9 Relevansi Pendidikan dan Pelatihan Dengan Pengembangan Karir .	37
2.10 Pandangan Islam Tentang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir .....	39
2.11 Penelitian Terdahulu .....	41
2.12 Hipotesis.....	43
2.13 Variabel Penelitian .....	43
2.14 Kerangka Berfikir.....	43
2.15 Operasional Variabel .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Populasi dan Sampel .....	46
3.5 Analisis Data .....	46

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Visi dan Misi PD. Bank Perkreditan Sarimadu.....	50
4.2 Sejarah Singkat PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang .....	52
4.3 Aktivitas PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang .....	54
4.4 Struktur Organisasi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang .....	54

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	60
5.2 Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karir.....	62
5.3 Upaya yang Dilakukan Untuk Pengembangan Karir Karyawan.....	70
5.4 Uji Kualitas Data.....	79
5.5 Pembahasan.....	82

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran .....	88

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN.....

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia saat ini cukup pesat, hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan yang didirikan. Bentuk perusahaan tersebut meliputi perusahaan yang berskala kecil dan perusahaan yang berskala besar yang merupakan perusahaan nasional bahkan perusahaan internasional. Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam mengolah pemasarannya.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Sebab perkembangan dan kemajuan suatu negara tidak terlepas dari peranan bank sebagai lembaga keuangan, sehingga sektor perbankan dapat dikatakan sebagai indikator utama dalam kemajuan ekonomi bangsa. Hal ini terlihat dengan semakin banyaknya bank-bank yang tumbuh berkembang, baik bank pemerintahan maupun bank swasta sehingga mengakibatkan timbul persaingan antar bank yang merebut konsumen semakin tinggi, karena itu bank-bank tersebut bebas bersaing dalam menetapkan harga produknya baik produk penghimpun dana, maupun produk penyalur dana.

Perusahaan atau badan usaha mempunyai harapan-harapan kepada karyawan, dan karyawan yang bekerja juga mempunyai harapan pada perusahaan. Harapan dari perusahaan antar lain menginginkan perusahaannya terus berkembang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka salah satu yang harus dan diperhatikan adalah masalah pengembangan karyawan, karena

pengembangan karyawan mempunyai arti penting sekali bagi suatu perusahaan, karena hal itu berhubungan dengan prestasi kerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengamalan, dan kesanggupan serta ketepatan waktu.

Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang . Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Barang kali cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu juga para karyawan lama telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah suatu proses seumur hidup oleh karena itu program latihan dan pengembangan karyawan harus bersifat kontiniu dan dinamis.

Bank PD BPR SARIMADU adalah selaku bank perkreditan, hal ini menuntut seluruh karyawan di Bank PD. BPR SARIMADU yang berkualitas,

terampil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Bank PD BPR SARIMADU dalam memberikan tugas-tugasnya kepada seluruh karyawannya, telah mengambil langkah kebijaksanaan pengembangan dengan melakukan latihan bagi karyawan, seperti pelatihan kredit bermasalah, seminar peluang pembiayaan investasi dengan pola syariah.

Dalam pelaksanaan pengembangan karir karyawannya, faktor-faktor yang diperlukan oleh Bank PD BPR SARIMADU BANGKINANG sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat), merupakan wahana yang baik, agar karyawan yang berkualitas, terampil dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Jenjang pendidikan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan, ini memerlukan pendidikan dan pelatihan agar pekerjaan berjalan secara efektif dan efisien.
3. Loyalitas dan dedikasi yang tinggi, yaitu tanggung jawab serta pengabdian terhadap tugas yang diberikan dan keinginan selalu yang terbaik.

Untuk melihat jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2008**

No	Tingkat pendidikan	2004	2005	2006	2007	2008
1	Sarjana (S 2)	2	2	2	2	2
2	Sarjana (S1)	11	16	21	23	24
3	D III	6	6	8	9	12
4	SLTA	5	6	8	8	13
5	SLTP	1	1	1	2	4
Jumlah		25	31	40	44	55

**Sumber :Bank PD.BPR Sarimadu Bangkinang**



Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa jumlah seluruh karyawan Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang pada tahun 2008 adalah 55 orang, yang didominasi oleh lulusan (S1) yakni berjumlah 24 orang. Kemudian ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan relatif cukup tinggi, akan tetapi tingginya tingkat pendidikan karyawan ini bukan berarti mereka memiliki kemampuan (Skill) dalam menjalankan berdasarkan posisinya masing-masing. Untuk itu diperlukan semacam pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun jumlah karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2004-2008 seperti terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tahun 2004-2008**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Diklat
2004	25	7
2005	31	11
2006	40	17
2007	45	19
2008	55	30

**Sumber :Bank PD.BPR Sarimadu Bangkinang**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2008 jumlah karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang berjumlah 55 orang dimana 30 orang diantaranya diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Sedangkan untuk melihat jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) berdasarkan tingkat pendidikan, masa kerja pada Tahun 2008 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 : Tingkat Jabatan Berdasarkan Pendidikan, Masa Kerja dan Status Kepegawaian, Pelatihan Tahun 2008**

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Pelatihan
1	Direktur Utama	1	S2	-	Pegawai Tetap	Forum ekonomi kerakyatan se profinsi riau, seminar tentang penelitian pengembangan komoditas keunggulan mikro kecil dan menengah
2	Direktur	1	S2	-	Pegawai Tetap	Seminar nasional kiat mencermati UUD RI tentang perseroan terbatas, seminar peluang pembiayaan investasi dengan pola syariah dari IBB
3	Kabag Pembukuan	1	S1 Ekonomi	15 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB, Pelatihan TL
4	Kabag Umum	1	S1 Sospol	15 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB, Pendidikan exstrem
5	Kasi Pembukuan	1	D111 Perbankan	9 th	Pegawai Tetap	Pelatihan KRD Bermasalah, Pe Pelatihan MMTN' TB Pendidikan evaluasi Krd trwl,
6	PI Personalialia	1	SLTA	6 th	Pegawai Tetap	Pendidikan exstrem
7	Kasi Kas	1	D111 Perbankan	6 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB,
8	Kasi Pelaporan	2	SLTA	4 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB, Pendidikan Workshop
9	Kasi CS Kredit	2	SLTA	6 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB
10	Kasi Kredit Bakulan	2	S1 Ekonomi	5 th	Pegawai Tetap	Pelatihan TL ,Pelatihan MMTN' TB
11	Auditor	2	S1 Pertanian	5 th	Pegawai Tetap	Pelatihan kredit bermasalah, Pelatihan MMTN' TB, Pelatihan TL
12	Kasi Perencanaan	2	S1 Agama	5 th	Pegawai Tetap	Pendidikan KRD Bermasalah, Pelatihan MMTN' TB, Pelatihan TL
13	Kabag Dana	2	S1 Ekonomi	5 th	Pegawai Tetap	Pelatihan TBN'MM, Pelatihan MMTN' TB,
14	Kasi Rumah Tangga	1	S1 Teknik	5 th	Pegawai Tetap	Pendidikan CRN, Pelatihan MMTN' TB, Pelatihan TL, Pendidikan WSV, Pendidikan exstrem
15	Kabag Kredit	1	D111 Informatika	5 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB, Pelatihan MMTN' TB,
16	Kabag Perencanaan	1	S1 Ekonomi	4 th	Pegawai Tetap	Seminar tenaga kerja, Pelatihan MMTN' TB, pelatihan pajak, seminar pajak
17	Auditor	2	S1 Ekonomi	5 th	Pegawai Tetap	Pelatihan audit int Pelatihan MMTN' TB
18	Kasi TSI	2	D111 Komputer	4 th	Pegawai Tetap	Pelatihan TBN
19	Kasi tap dan dep	2	D111 Teknik	4 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB
20	Kasi Personalialia	1	S1 Agama	4 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB
21	Kasi Penagihan Kredit	2	D111 Akuntansi	3 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB,
22	Kabag Pengawasan	1	S1 Sospol	3 th	Pegawai Tetap	Pendidikan evaluasi Krd trwl, pelatihan kredit bermasalah,Pelatihan MMTN' TB,
23	PI Rumah Tangga	1	SLTA	3 th	Pegawai Tetap	Pelatihan kredit bermasalah, Pelatihan MMTN' TB
24	PI Penagih Kredit	6	SLTA	3 th	Pegawai Tetap	Pelatihan MMTN' TB,
25	Analisis	2	SLTA	7 th	Pegawai Tetap	Pelatihan pajak, pendidikan pajak
26	Office boy	3	SLTA	3 th	Pegawai Tetap	Pelatihan KRD Bermasalah
27	Kasi adm kredit	3	S1 Ekonomi	3 th	Pegawai Tetap	-
28	PI CS Kredit	3	S1 MIPA	3 th	Pegawai Tetap	Pendidikan evaluasi Krd, pelatihan kredit bermasalah, sosialisasi sk direksi, aplikasi perbankan
29	Analisis	3	S1 Agrobisnis	3 th	Pegawai Tetap	Pendidikan ABN, Pelatihan MMTN' TB, Sosialisasi sk direksi, aplikasi perbankan
30	PI Personalialia	2	S1 Ekonomi	3 th	Pegawai Tetap	Pendidikan ABN, Pelatihan MMTN' TB, Sosialisasi sk direksi, aplikasi perbankan

Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang

NB.

1. Cbeyond Costumer Expectation ( ABN )
2. Cisco Ronter Network (CRN)
3. Team Building dan Main Management (TB N' MM)
4. Transformation Leadership (TL)
5. Work Shop Voip ( WSV)
6. Mind Management Training dan Team Building (MMTN'TB)

Dari tabel di atas dapat dilihat untuk masing-masing tingkat jabatan yang Ditetapkan terdiri dari macam-macam latar belakang pendidikan. Seperti untuk latar belakang pendidikan SLTA dengan masa kerja 6 tahun ada yang menduduki jabatan PI Personalia dan ada yang menempati jabatan sebagai Kasi Kas. Sedangkan masih dengan latar belakang pendidikan yang sama dengan masa kerja 2-6 tahun menempati tingkat jabatan yang bervariasi, ada yang menempati sebagai Kasi Pelaporan, Kasi CS Kredit, PI Rumah Tangga, PI Penagih Kredit, Office Boy.

Untuk latar belakang pendidikan D111 Dengan masa kerja 9 tahun telah diberi jabatan sebagai Kasi Pembukuan, sedangkan untuk jenjang pendidikan yang sama dengan masa kerja 3-9 tahun diberi jabatan sebagai Kasi Kas, Kasi TSI, Kasi Tab & Dep.

Kemudian untuk latar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja 15 tahun telah diberi jabatan sebagai Kabag Pembukaan dan Kabag Umum sedangkan untuk pendidikan yang sama dengan masa kerja 3-15 tahun diberi jabatan sebagai Kasi Kredit Bakulan, Auditor, Kasi Perencanaan, Kasi Personalia, Kabag

Pengawasan, Kasi Adm Kredit, PI CS Kredit, Analisis, PI CS Dana, PI Penagih Kredit, Teller, PI Umum. Selanjutnya untuk latar belakang pendidikan S2 diberi jabatan sebagai Direktur.

Dari uraian di atas tersebut terlihat jelas bahwa terdapat adanya kesenjangan antara latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap penempatan tingkat jabatan yang didudukinya, dengan adanya kesenjangan itu dapat menimbulkan dampak negatif yang dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, menurunnya kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat mengganggu aktivitas perusahaan dan pencapaian tugas tujuan perusahaan.

Selanjutnya jika dilihat jumlah karyawan yang diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan Tahun 2006-2008 sebagai berikut:

**Tabel 1.4 : Perkembangan Jumlah Karyawan yang diikutkan dalam Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2006-2008**

Tahun	Jumlah Peserta			Bidang	Tempat Kegiatan
	Sarjana	D III	SLTA		
2006	21	8	8	Sosialisasi SK Direksi dan Aplikasi Perbankan Pelatihan Penanganan Kredit Bermasalah Pelatihan Audit Intr Pelatihan Service & Selling Skills	BPR Sarimadu Hotel Sahid Pekanbaru LPPI Jakarta Hotel Dyan Graha - Pekanbaru
2007	23	9	8	Pelatihan Mind Management Training Dan team Building (MMTN'TB) Pelatihan Sistim Informasi Debitur (SDI)	SWA Parinama & Harris Resort Batam  Bank Indonesia Padang

				Pelatihan Audit Intr Pendidikan Cisco Ronger Network (CRN) Pelatihan Team Building Dan Main Management (TBN'MM)	LPPI Jakarta Universitas Riau SWA Paniarama & Harris Resort Batam
				Pelatihan Dan Pendidikan Pajak Pelatihan Transformation Leadhershship (TL)	BPR Sarimadu Universitas Lancang Kuning
				Pendidikan Work Shop Voip (WSV)	Hotel Sahid - Pekanbaru
				Pendidikan Exstem	BPR Sarimadu
2008	24	12	13	Pelatihan Penanganan Kredit Bermasalah. Pelatihan Service & Selling Skills Pendidikan Evaluasi Kredit Triwulan Pelatihan Konsultasi Keuangan Pendamping UMKM Mitra Bank Pelatihan Analisis Kredit Pelatihan Penerbitan KPR/KPRS Bersubsudi Untuk BPR Milik Pemda	Hotel Sahid - Pekanbaru Hotel Dyan Graha - Pekanbaru Oase Hotel - Pekabaru Bank Indonesia Hotel Sahid - Pekanbaru BPR Sari Madu Hotel Lombok Raya Mataram, NTB

**Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Setelah melihat tabel di atas, jelaslah bahwa yang lebih banyak diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan dalam tingkat sarjana, sedangkan yang ikut dalam Pengembangan karir pada tingkat SLTA sangat kurang jika dilihat dari pengembangan jumlah karyawan. Maka karyawan akan sulit termotivasi untuk bekerja karena kurangnya ilmu dan pengalaman di bidangnya.

Untuk melihat tingkat perkembangan karir karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5 : Tingkat Perkembangan Karir pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Tahun 2004-2008**

Tahun	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Diklat	Jumlah Karyawan yang Dipromosikan
2004	7	3
2005	11	5
2006	17	5
2007	19	6
2008	30	7

**Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2008 jumlah karyawan yang mengikuti diklat 30 orang, sebagiannya akan di promosikan untuk mengisi jabatan tertentu.

Dengan menganalisa hal di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi pada Bank BPR Sarimadu Bangkinang sehingga penulis mengambil judul yang berkenaan dengan personalia yaitu: **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU BANGKINANG”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah “Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karir karyawan pada BANK PD BPR SARIMADU BANGKINANG”

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

a. Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kebijaksanaan yang telah dilakukan dalam bidang personalia terutama pengembangan karir karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.

b. Manfaat Penelitian adalah :

Dengan diadakan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Sebagai masukan bagi pimpinan pada umumnya dan khususnya pada BANK PD. BPR SARIMADU BANGKINANG dalam Menetapkan strategi apa yang lebih baik untuk pengembangan karyawan yang tepat dalam meningkatkan hasil yang baik.
2. Sebagai penambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta penerapannya yang telah di peroleh selama belajar di Fakultas Ekomomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
3. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau perbandingan nya.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis serta variabel –variabel yang akan diteliti.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dikemukakan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM BADAN USAHA**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum badan usaha yang terdiri dari sejarah singkat, tugas pokok dan fungsi badan usaha dan struktur organisasi

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini , membahas mengenai hasil-hasil penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, upaya yang dilakukan untuk pengembangan karyawan, penerapan motivasi



## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab penutup berisi tentang kesimpulan dari masalah yang telah dikemukakan, keberatan-keberatan serta saran-saran untuk kebaikan badan usaha bagi kegiatan selanjutnya

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Sebelum kita memasuki pembahasan mengenai pengembangan karir ada lebih baiknya menjelaskan terlebih dahulu pengertian sumber daya manusia.

Pengertian sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. **(Hasibuan, 2004:10)**

Sedangkan pendapat lain adalah Sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. **(Isyandi, 2004:2)**

Setelah kita memahami makna sumber daya manusia, kita memasuki pembahasan mengenai karir, dan pengembangan karir.

Karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Sedangkan pengembangan karir adalah Proses yang disengaja yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan rangkaian langkah sepanjang hidup yang menyumbang kepada pemenuhan karirnya. **(Desler, 2002:45)**

Pengembangan karir merupakan tindakan atau proses pemilihan sasaran dan jalur karir serta dapat menentukan jalur karir, tujuan karir serta pengembangan karir tersebut. **(SP Siagian, 2002:207)**

Dari pengertian di atas dapat diambil pengertian bahwa pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Untuk memahami

pengembangan didalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program karirnya.

Program pengembangan karir sangat penting dalam setiap perusahaan untuk memacu pencapaian tujuan perusahaan, jika ada pertanyaan siapa yang bertanggung jawab atas program pengolahan karir di dalam suatu perusahaan, jawabnya yaitu pemilik dan pengelola (para manajer) perusahaan (pihak perusahaan) dan individu karyawan yang bersangkutan.

Pemilik organisasi harus memberikan kepercayaan dan dorongan berupa masukan pada pengelola (terutama para manajer) organisasi (perusahaan) agar mereka bisa mengelola dan melaksanakan manajemen dengan termasuk didalamnya ada program perencanaan dan pengembangan karir. Para manajer harus mampu menyusun dan melaksanakan program tersebut dengan baik atau profesional. Begitu juga karyawan secara individual ataupun bersama-sama harus mempunyai perencanaan dan pengembangan karirnya sendiri berdasarkan kepada aturan yang telah ditetapkan atau yang ada didalam organisasi.

## **2.2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir Karyawan**

Pengembangan karir karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. (Hasibuan, 2004:70)

Adapun tujuan pengembangan karir hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan baik, karena technical skill, human skill, dan manajerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan.

Pengembangan karir karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karna karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

e. Karir.

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang

f. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Balas jasa.

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji dan upah) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

Adapun Manfaat dari pengembangan karir adalah **(SP Siagian, 2002:210)**

1. Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan dan dengan demikian suplai internal dapat lebih terjamin.
2. Perhatian yang lebih besar dari kepegawaian terhadap pengembangan karir karyawan.
3. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi karir pegawai dalam organisasi perlu ditekankan bahwa dalam suatu organisasi karir seseorang itu selain dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh individu juga tidak lepas dari peran organisasi, keputusan pemindahan dan promosi khusus yang diambil

manajemen karir merupakan hasil terakhir dari program pengembangan karir untuk dipromosikan diperlukan adanya penilaian, pendidikan pelatihan, penyuluhan. ([http:// www.damandiri .or id/detail.php?id=303](http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=303))

### **2.3. Tahap Pengembangan Karir Karyawan**

Menurut (Gibson) ada beberapa tahap pengembangan karir karyawan yang diakui secara luas bahwa dalam karirnya seseorang melewati berbagai tahap berbeda yang saling berkaitan diantaranya :

1. Tahap pra kerja (mengikuti Sekolah)
2. Tahap kerja permulaan (pindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain)
3. Tahap kerja mantap (pemeliharaan suatu pekerjaan)
4. Tahap pensiun (meninggalkan pekerjaan aktif)

Kebanyakan orang mempersiapkan jabatan mereka melalui pendidikan formal di sekolah menengah umum, kemudian mereka mendapatkan pekerjaan pertama, kemudian mereka pindah ke pekerjaan lain dalam organisasi yang sama.

Tahap pengembangan karir itu dapat diprediksi dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan di akhiri dengan pensiun (**Henry Simamora, 2000**)

#### **Karir Awal**

Variabel yang mempengaruhi kemungkinan pencapaian suatu jenjang pekerjaan yang tinggi kelak dalam karir seseorang adalah aspirasi awal, kalangan karyawan patut dipacu agar mencapai sesuatu yang tinggi karena pada umumnya aspirasi yang lebih tinggi memacu kinerja yang lebih tinggi.

Karyawan melalui tiga tahap pada saat masuk pada suatu organisasi pada tahap memasuki, karyawan mencoba mendapatkan gambaran realistik mengenai organisasi dan mencari pekerjaan yang paling sesuai keahlian, pada tahap berlatih karyawan mencoba menjadi partisipasi yang dapat diterima dalam suatu kelompok kerja, pada tahap mengatur karyawan menyelesaikan konflik-konflik diluar kehidupan.

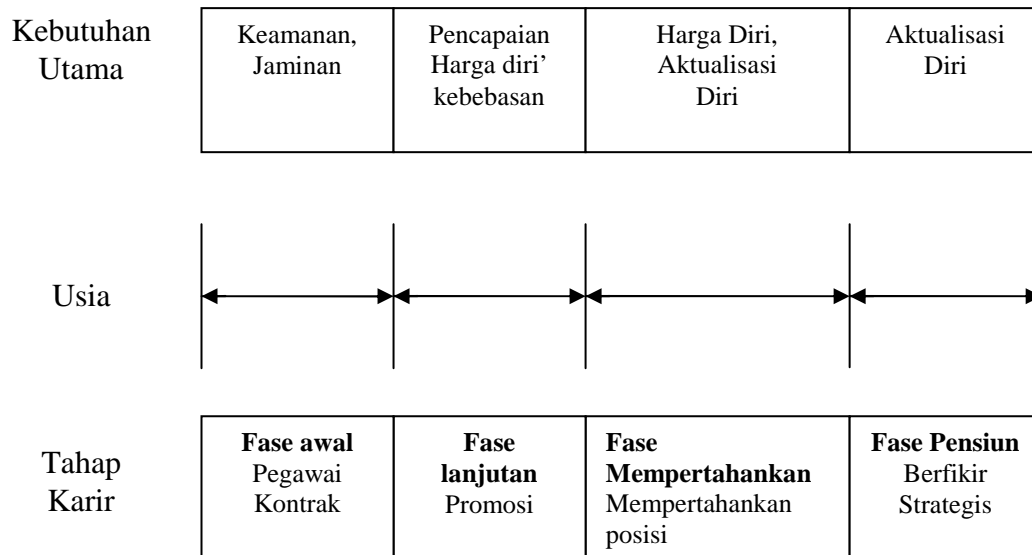
### **Karir Pertengahan**

Karir pertengahan ini meliputi pengalaman baru seperti penugasan khusus, promosi yang lebih jauh tahap ini juga merupakan satu periode pembentukan seseorang sebagai eksekutif dan pengembangan tingkat keahlian yang dapat bernilai bagi organisasi serta memberikan kontribusi. Salah satu strategi menghadapi masalah pada pertengahan karir adalah :

1. Melatih karyawan pada karir pertengahan untuk membimbing karyawan yang lebih junior contoh : bertindak sebagai pelatih atau mentor.
2. Dengan menghadapi mencegah keusangan contoh : mengirimkan karyawan ke seminar.

### **Karir Akhir**

Suatu titik balik terhadap produktivitas atau penurunan, pensiun pada akhirnya mereka mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugas dan bersiap pensiun, tugas pokok periode karir akhir adalah agar tetap berproduktivitas.

**Gambar : 2.1 Tahap-Tahap Karir**

Fase awal yaitu pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

Fase lanjutan yaitu dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

Fase mempertahankan yaitu dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu.

Fase pensiun yaitu dimana individu telah menyelesaikan suatu karir, dan dia akan berpindah ke karir yang lain, individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

(Veithzal rivai, 2003:298).



## 2.4 Jalur Karir

Jalur karir adalah pola-pola pekerjaan yang berurutan dan membentuk karir seseorang. (T. Handoko,2001:123)

Jalur karir adalah rangkaian jabatan dan posisi dalam suatu organisasi yang menuju pada suatu posisi atau lebih tempat seperti yang diinginkan oleh karyawan. Jalur karir harus disesuaikan dengan individu karyawan dan dirancang serta diatur dalam suatu cara yang dapat meningkatkan karyawan pada jalur berikutnya.

Ada 9 prinsip yang dapat dipakai secara khusus untuk rancangan jalur karir sebagai berikut:

1. Objektif pembelajaran harus ditangani sebelum karyawan mulai proses pembelajaran.
2. Keikutsertaan dalam merencanakan jalur karir dapat saja terjadi perbedaaan antara karyawan.
3. Berbagai perbedaan pembelajaran menghendaki waktu penyesuaian yang berbeda.
4. Pembelajaran harus termotivasi.
5. Jalur karir hendaknya fleksibel untuk memudahkan pertumbuhan dan pengembangan karyawan.
6. Keterampilan dan pengetahuan yang baru diperoleh harus digunakan, bila tidak akan terjadi kemerosotan.
7. Para karyawan akan belajar lebih efektif bila mereka diizinkan untuk belajar menurut langkah mereka sendiri.

8. Para karyawan akan belajar efektif bila mereka mendapat umpan balik atas kinerja mereka.
9. Keberhasilan adalah penting bagi pengembangan karyawan yang benar. **(Buchari zainun, 2000:191)**

Masalah yang mendasar bagi suatu usaha adalah bagaimana cara mengisi jabatan kunci pimpinan dan para profesional pada waktunya dengan tenaga yang berkualitas. Untuk menjamin tersedianya tenaga yang benar-benar siap untuk mengisi jabatan tersebut, perlu suatu program perencanaan manajemen jalur karir.

Dalam suatu proses manajemen karir diperlukan pedoman dasar sebagai berikut :

1. Manajemen jalur karir harus memfokuskan pada jabatan-jabatan yang penting dan strategis bagi perusahaan.
2. Dikendalikan oleh kebutuhan organisasi.
3. Perkembangan para peserta manajemen jalur karir didasarkan pada kinerja bersangkutan.
4. Program jalur karir perorangan dari para peserta harus dikelola secara aktif.
5. Peserta manajemen jalur secara terus menerus menunjukkan kinerja yang tinggi harus tetap bergerak maju.
6. Peserta *Career Path Group* (CPG) harus secara terus menerus ditingkatkan untuk menjamin bahwa CPG selamanya berisikan orang-orang terbaik. **(Ihwan, 2002:25)**

Sedangkan manfaat manajemen jalur karir adalah:

- 1 Memberikan perencanaan dan struktur manajemen untuk menjamin bahwa orang-orang terbaik yang akan disiapkan dan siap memegang jabatan kunci bila sewaktu- waktu diperlukan.
- 2 Karyawan-karyawan dengan potensi tertinggi akan diberi dorongan dengan rencana pengembangan individu yang telah terbentuk polanya dan diberikan kesempatan berkembang untuk jangka panjang.
- 3 Menyediakan para manajer dan tenaga profesional yang berkualitas baik secara berkesinambungan yang dapat membantu perkembangan perusahaan.

Masalah yang mendasar bagi satu usaha adalah bagaimana cara mengisi jabatan kunci pimpinan dan para profesional pada waktunya dengan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk menjamin tersedianya tenaga yang benar-benar siap untuk mengisi jabatan tersebut, perlu suatu program perencanaan manajemen jalur karir.

Jalur karir (Carer Parth) adalah gambaran tujuan urutan pengalaman kerja oleh seseorang individu di dalam sebuah organisasi. Jalur karir adalah suatu lini progresi yang fleksibel melalui mana seseorang karyawan bergerak sepanjang masa kepegawaiannya dengan sebuah perusahaan. **(Henry Simamora, 2004:432)**

1. Jalur rasional ke pekerjaan yang di targetkan .
2. Jalur cepat ke pekerjaan yang di targetkan.
3. lateral (pertumbuhan karir yang lebih lambat).
4. Perpindahan bawah yang rasional.
5. Kelompok jalur karir

6. Perpindahan pengembangan yang baik dari setiap pekerjaan yang ada.
7. Kebutuhan pelatihan untuk pekerjaan di masa depan.
8. Kumpulan orang untuk pekerjaan staf dan lowong.

Dalam rangka membentuk jalur karir yang realistis, manajer dan spesialis sumber daya manusia haruslah menentukan secara teliti aktivitas pekerjaan dengan menentukan beban kerja, dan mengelompokkan pekerjaan kedalam kelompok dasar (natural cluster) atau keluarga pekerjaan. Mereka dapat juga mengadakan pengenalan pendahuluan pekerjaan yang realistis (realistic job preview) sebagai bagian dari penentuan jalur karir yang tepat.

Jalur karir memiliki empat karakteristik yaitu :

1. Jalur karir harus menunjukkan kemungkinan kemajuan rill, baik secara lateral maupun ke bawah.
2. Jalur karir harus merespon berbagai perubahan dalam beban kerja, prioritas kerja, struktur organisasi imbangkan kualitas individual, dan kebutuhan manajemen.
3. Jalur karir harus fleksibel, jalur karir harus mempertimbangkan kualitas individu, manajemen, bawahan, atau orang lain yang mempengaruhi cara kerja dilaksanakan.
4. Jalur karir harus menentukan keahlian, pengetahuan, dan atribut spesifik lainnya yang dapat diperoleh guna menunaikan pekerjaan pada setiap posisi disepanjang jalur karir yang ada. **(Henry Simamora, 2004:432)**

Dalam prakteknya, sistem manajemen jalur karir organisasi kadang gagal karena para karyawan meyakini bahwa penyedia tidak begitu peduli terhadap pengembangan mereka, baik karyawan maupun perusahaan tidak menyadari kebutuhan karyawan dan kendala organisasional, rencana karir dipormulasikan tanpa memperhatikan dukungan sistem yang diperlukan untuk memenuhi rencana tersebut. Untuk menerapkan sistem jalur karir, spesialis sumber daya manusia dapat membantu dengan menyempurnakan deskripsi pekerjaan yang cocok untuk setiap jalur karir dan bekerja sama dengan manajer dalam upaya mengintegrasikan berbagai jalur karir .

Beberapa jalur karir yang mungkin ada dalam organisasi selalu bersifat meningkat sesuai dengan struktur organisasi dalam arti promosi. Meskipun ada tetapi juga bisa bersifat pengalihan atau rotasi kejabatan lain untuk mendapatkan pengetahuan tambahan dan pengalaman, yang diasumsikan secara teoritis bisa terdapat beberapa sistem jalur karir sebagai berikut :

#### 1. *Vertical System*

*Vertical system* adalah jalur karir yang dapat dilalui dalam suatu fungsi melalui hirarki organisasi. Misalnya seseorang ketika memasuki organisasi mulai sebagai karyawan biasa, kemudian naik menjadi kepala seksi dan seterusnya dan akhirnya menjadi kepala Biro. Ini biasanya terjadi pada organisasi yang ingin memelihara stabilitas dan kontinuitas.

Kelebihan dari sistem ini adalah :

1. Karyawan memiliki langkah promosi yang jelas.
2. Jika organisasi berkembang pegawai memiliki kesempatan promosi.

3. Manajer atau pimpinan memahami tugas bawahan sebab sebelumnya atasan tersebut telah menduduki jabatan tersebut yang dapat bermanfaat bagi mereka, dan dapat membina bawahan dengan baik.

Kekurangan dari sistem ini adalah:

1. Jika organisasi tidak berkembang, kesempatan promosi menjadi terbatas.
2. Ada persaingan antar pegawai dalam perebutan posisi yang terbatas.
3. Terbatas kesempatan promosi.

## 2. *Trunk and Branch System.*

System ini mengibaratkan saat memanjat sebuah pohon, seseorang harus melalui dahan-dahan yang terkadang tidak langsung naik ke atas. Jadi, seseorang untuk menaiki posisi yang lebih tinggi diharuskan melalui posisi pada fungsi yang lain. Misalnya untuk menjadi manajer bagian pemasaran, seseorang harus melalui posisi tertentu dibagian bidang keuangan dan produksi, ini biasanya terjadi dalam organisasi yang berada dalam lingkungan yang tidak stabil.

Beberapa keuntungan dari sistem ini adalah :

1. Karyawan dapat menyesuaikan keinginan mereka pada kesempatan yang lebih baik.
2. Karyawan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak.

Kerugian dari sistem ini adalah:

1. karyawan memiliki pilihan jalur karir lebih banyak yang dapat mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian.

### 3. *Planed Job Rotasion system*

System ini hampir sama dengan Trunk and Branch system, perbedaanya adalah organisasi melakukan perencanaan yang teliti mengenai pengalihan seseorang dari suatu jabatan sebelum menduduki jabatan tertentu, ini biasanya di lakukan pada organisasi yang berbeda dalam lingkungan yang cepat berubah dan membutuhkan inovasi.

### 4. *Diamon System*

Sistem ini biasanya dilakukan dalam organisasi yang kegiatannya didasarkan pada proyek tetentu, sistem ini berbeda dengan sistem lain dimana jalur karir lebih banyak menyamping dan hanya sedikit yang naik keatas. Sebagaimana halnya organisasi yang berdasarkan proyek, didalamnya terdapat beberapa bagian seperti proyek manajer, para profesional, dan ahli startegi. Kesempatan dan jalur karir disini lebih banyak menyamping, misalnya dari profesional menjadi manajer proyek, lalu menjadi ahli strategi.

## **2.5. Pendidikan dan Pelatihan**

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk karyawan yang mampu, dan menempatkanya dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa, gaji atau prestasi.

Apabila seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu tugas baru, belum tentu mampu mengerjakan itu dengan baik. untuk itu perlu diadakan pendidikan dan pelatihan kerja dan apa saja yang diperoleh dari pendidikan dan

pelatihan tersebut, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan baik untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas pendidikan dan pelatihan maka diharapkan minat perhatian karyawan yang akan ditanganinya akan semakin meningkat dan dengan demikian mereka akan lebih dapat mengembangkan potensi yang ada didalam diri mereka masing-masing dan menghasilkan input yang cukup besar bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hal yang diperoleh lebih besar dari pengorbanan tersebut, dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan diharapkan terlaksana dengan baik, berdasarkan penjelasan diatas tentang pendidikan dan pelatihan bahwa: "Pendidikan dan latihan di tujukan untuk karyawan agar berkembang lebih cepat dan lebih baik serta lebih efisien bila sebelumnya mereka menerima pendidikan dan pelatihan dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas instruktur ahli. **(Bambang Kusriyanto, 2003:36)**

Ada beberapa pengertian pendidikan menurut para ahli manajemen,di antaranya:

- a. Pendidikan adalaah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang tersebut didalam nya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan atas persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. **(Ranupandojo, 2000:77)**
- b. Pendidikan adalah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, termasuk didalam meningkatkan penguasaan teori dan



keterampilan dan memutuskan persoalan –persoalan yang termasuk dalam kegiatan pencapaian tujuan. **(Suad Husnan, 2002:78).**

Disamping pendidikan, pelatihan juga sangat di perlukan dalam pengembangan karir karyawan , dapat kita lihat pengertian pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. **(Nitisemiro, 2000:86)**
- b. Pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. **(Flippo, 2004:10)**
- c. Pelatihan adalah suatu proses atau teknik belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan. **(Nasution, 2004:71)**
- d. Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan teknik pelaksanaan pekerja dari pegawai agar setiap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dapat diselesaikan dengan baik. **(Isyandi, 2004:66)**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembinaan, peningkatan kemampuan, dan keterampilan individu melalui praktek dan pengalaman serta dilakukan dengan landasan teori guna meningkatkan kemampuan.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan–persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendapat ini hanya menyebutkan bahwa dalam pendidikan yang diutamakan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan. **(Heidjarachman dan Suad Husnan, 2002:77)**

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Dan pelatihan merupakan tugas khusus untuk meningkatkan kecakapan kerja. Maka kesempatan untuk peningkatan karir karyawan akan semakin baik. **(Siswanto Sastrohadiwiryo, 2001:199)**

Dengan diadakan pendidikan dan latihan maka kesempatan untuk peningkatan karir karyawan akan semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya yang baik. **(Melayu, 2004:77)**

Kinerja (prestasi kerja), pengalaman, pelatihan dan kadang–kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir seseorang. **(Veithzal rivai, 2004:291)**

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar di definisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang **(Veithzal Rivai, 2006:226)**

Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lainnya. **(Veithzal rivai, 2004:191)**

Latihan atau training merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap pimpinan untuk memberikan bimbingan, pendidikan, dan latihan bagi pegawai mengenai arti pentingnya setiap bidang yang bersangkutan serta sebagai jabatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman dan karir pegawai. **(Soejadi, 2000:63)**

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kepribadian seseorang yang di peroleh dalam jangka waktu yang relatif lama untuk meningkatkan kinerja seseorang. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan teknis operasional dan kemampuan yang spesifik yang di laksanakan dalam waktu relatif singkat untuk meningkatkan kinerja dan prestasi seseorang.

Dalam kaitan dengan penelitian ini pendidikan dan latihan (training) yang di maksud adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya selama bekerja dalam perusahaan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu sarana bagi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang

dibutuhkan perusahaan, dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis agar tenaga kerja dapat pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual.

## **2.6. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Setiap kegiatan yang dilaksanakan tentu saja mempunyai tujuan, baik itu yang tersirat maupun yang tersurat. Tujuan ini akan sangat berguna sebagai kontrol dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Agar peserta latihan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien
2. Agar peserta latihan dapat mengembangkan dirinya
3. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
4. Penggunaan bahan baku lebih hemat
5. Angka kecelakaan di harapkan lebih kecil
6. Tanggung jawab lebih besar
7. Biaya produksi diharapkan lebih rendah

Manfaat pendidikan dan pelatihan bagi perusahaan dan tenaga kerja adalah: **(Manulang, 2000:83)**

1. Meningkatkan rasa kepuasan kerja.
2. Meningkatkan tingkat penghasilan.
3. Pengurangan pemborosan.
4. Menaikkan tingkat penghasilan.

5. Mengurangi biaya lembur.
6. Memperbaiki komunikasi.
7. Meningkatkan pengetahuan.
8. Memperbaiki moral karyawan.
9. Menimbulkan kerja sama yang baik.

Pendidikan dan Pelatihan mempunyai andil besar dalam pembentukan efektivitas dan efesiensi organisasi ada beberapa manfaat dari program pendidikan dan pelatihan adalah. **(Henry Simamora, 2004:278)**

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
1. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan.
2. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan manajemen sumberdaya manusia.
5. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Program pendidikan dan pelatihan selain dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan sikap, ia juga mampu menyentuh dan mempengaruhi prilaku aktivitas dan pandangan karyawan.

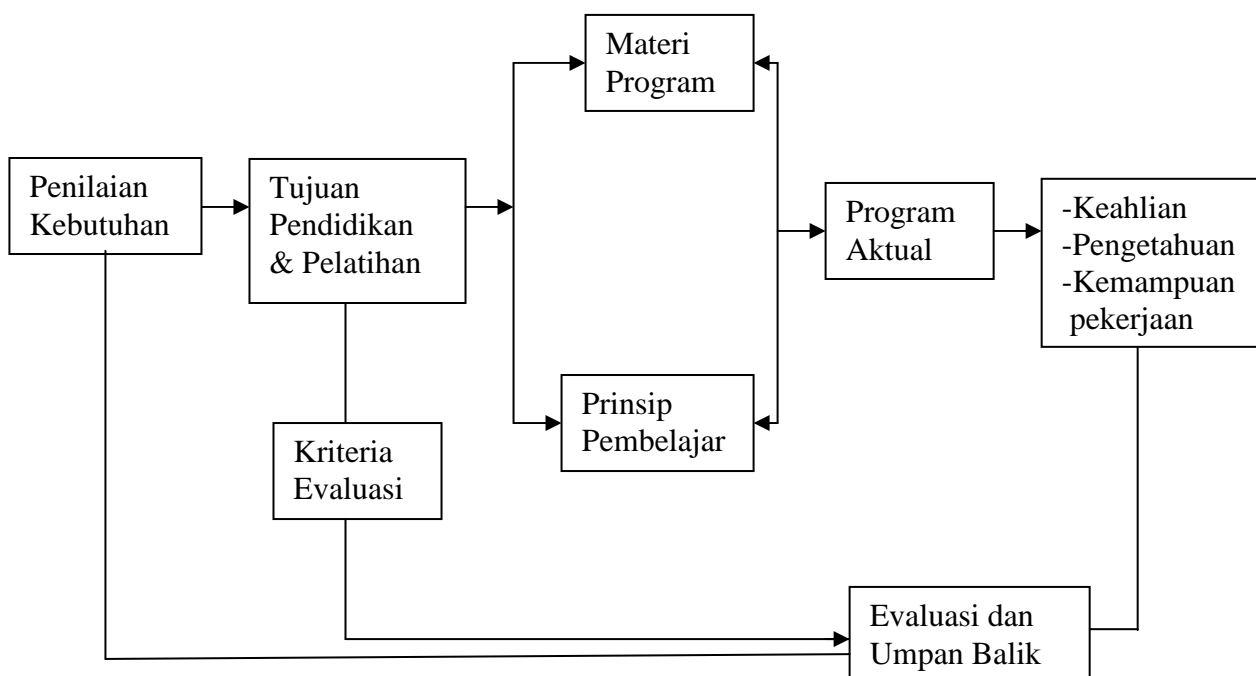
Pemberian pendidikan dan pelatihan dibutuhkan suatu standar pelaksanaan agar pencapaian sasaran dari perusahaan dapat dilakukan dengan benar yaitu dengan isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran latihan, kemudian prinsip belajar juga dapat sebagai pedoman tentang cara belajar yang paling efektif dan efisien. **(T.Handoko, 2003:109)**

Perbedaan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Pendidikan lebih menekankan kepada peningkatan pengetahuan seseorang sehingga mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya.
2. Pelatihan lebih menekankan kepada peningkatan keterampilan dan perilaku seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan , langkah- langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

## 2.7. Langkah-Langkah dalam Pendidikan dan Pelatihan



Dilihat dari gambar di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Kebutuhan.

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang harus dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut bisa dicapai.

3. Meteri Program.

Disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan penelitian.

4. Prinsip Pembelajaran.

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. **(Veithzal Rivai, 2004:236)**

## **2.8 Metode Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan**

Banyak metode program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan namun metode tepat tergantung kepada tujuannya. Apabila tidak disadari tujuan kebutuhan pekerjaan maka program ini akan sia-sia.

Program pendidikan dan pelatihan memiliki banyak metode atau pelaksanaannya, dimana berbeda satu sama lainnya, pemilihan metode

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia mereka, latar belakang, pengalaman dan banyak pelatihan.

Secara umum metode pelatihan dapat di kelompokkan dalam dua cara yaitu. **(Sri Budi Cantika Yuli, 2005:82).**

1. Metode praktis (on the job training).

Teknik on the job training merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan, karyawan dilatih tentang pekerjaan baru, berbagai teknik yang biasanya dilakukan dalam praktek tersebut adalah:

a. Magang.

Adalah melibatkan suatu penugasan kerja dimana seseorang berfungsi sebagai seorang yang sedang belajar atau asisten bagi seseorang yang telah memiliki keterampilan pekerjaan yang dilakukan.

b. Coaching.

Yaitu pelatihan yang terjadi ketika seseorang yang berpengalaman memberikan saran teknis spesifik kepada orang lainnya.

c. Pemodelan.

Yaitu proses dimana seseorang memperlihatkan melalui perilaku personal apa yang diharapkan dari orang lain.

2. Metode persentase informasi dan metode simulasi.

a. Metode studi kasus.

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembaran kasus, dengan



metode kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

b. Role playing.

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

c. Latihan laboratorium.

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan berkelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi.

d. Program pengembangan eksklusif.

Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga lainnya.

Pendapat lain tentang metode pendidikan dan pelatihan. **(Hasibuan, 2003:77)**

a. On The Job.

Para peserta pelatihan langsung bekerja untuk belajar meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

b. Vestibule.

Metode yang dilakukan didalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Demonstration and Exsample.

Metede latihan yang digunakan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan.

d. Simulation.

Merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. Apprenticeship.

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. Classroom metode.

1. Lecture.

Metode Kuliah yang diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas.

2. Conference.

Pelatihan memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi.

## **2.9. Relevansi Pendidikan dan Pelatihan dengan Pengembangan Karir**

Wahana untuk pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Setiap karyawan mendambakan kemajuan dalam meneliti karirnya. Pada umumnya dalam pengembangan karir terdapat tahap-tahap yang harus dilalui diantaranya adalah:

1. Kenaikan Pangkat
2. Kenaikan Jabatan
3. Alih Tugas
4. Alih Wilayah Kerja
5. Penugasan Khusus

Pengembangan karir dalam rangka mencapai tahap-tahap yang lebih tinggi biasanya menuntut berbagai hal seperti:

- a. Penampilan kerja yang memuaskan dalam melaksanakan tugas sekarang
- b. Kesiediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar
- c. Kemampuan berpikir kreatif
- d. Kemampuan bekerja secara inovatif
- e. Berprakasa
- f. Kemampuan tinggi melakukan penyesuaian sehingga perilakunya sesuai dengan ketentuan budaya organisasi
- g. Kesiediaan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan
- h. Pembuktian masih terdapatnya potensi yang bersangkutan yang dapat digali dan dikembangkan
- i. Akseptabilitas yang bersangkutan oleh rekan-rekan sekerjanya. **(SP Siagian, 2004: 223)**

Berdasarkan dari Sembilan hal yang dikemukakan diatas terlihat jelas bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama untuk mencapai tahap-tahap tersebut.

Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan akan dapat lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perusahaan dipandang perlu untuk mengadakan bermacam-macam program pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai

## 2.10. Pandangan Islam Tentang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir

Allah SWT menganjurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh sungguh, Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an Al-Baqarah ayat 151 :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيكُمْ آيَاتِنَا  
وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ  
تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾

Artinya :

Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu)  
Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan  
ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan  
kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa  
yang belum kamu ketahui. (Al-Baqaroh : 151)

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرَّجَالِ  
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ  
فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya :

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.

(Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya.

Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (An-Nisa' : 32)

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي  
الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي  
ارْتَضَوْا لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي  
شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya :

Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan

barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik. **(An-Nur : 55)**

### **2.11. Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Nining Setyaningsih (UIN SUSKA RIAU, 2008) dengan judul “Analisis pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Rokan Hulu”. Penelitian ini dilakukan pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten rokan hulu yang beralamat di jalan Diponegoro Km 6 Pasir Pengarayan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir pegawai negeri sipil pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dinas pertanian dan ketahanan pangan yang berjumlah 84 orang. Dari 84 orang semuanya penulis teliti dan dijadikan sampel pada penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana data yang digunakan berhasil dikumpulkan selanjutnya dihubungkan dengan teori-teori yang terkait sebagaimana telah dimuat dalam telah pustaka dan kemudian diambil inti sari. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Rokan Hulu, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir, karena untuk mencapai karir yang telah direncanakan oleh seseorang terlebih dahulu yang harus ia miliki adalah kualitas sumber daya manusianya yang prima, untuk mencapainya adalah dengan jalan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dengan pendidikan dan pelatihan maka para karyawan akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Sehingga dengan kualitas sumber daya manusia yang prima seseorang akan mampu memanfaatkan setiap kesempatan karir.

Penelitian oleh Suri Sulastri (UIN SUSKA RIAU, 2008) dengan judul “ Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Telkom (Persero) Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom (Persero) Pekanbaru yang beralamat di jalan jendral sudirman No. 199 Pekanbaru. Penelitian ini berlangsung sejak Bulan Desember 2007 sampai dengan Bulan Januari 2008, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Telkom (Persero) Pekanbaru. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dan dalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada PT. Telkom (Persero) Pekanbaru adalah cukup setuju yaitu 43, 57%, tingkat pengembangan karir karyawan pada PT. Telkom (Persero) Pekanbaru dinilai dari hasil kerja karyawan yang dibagi atas pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk pernyataan positif yang menyatakan setuju yaitu sebesar 47,77% dan untuk pernyataan negatif yang menyatakan tidak setuju sebesar 52,68%. Dari analisis korelasi sederhana tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir diperoleh  $r$  sebesar 56,25% yang arti sebanyak 56,25% karir karyawan

dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan serta sisanya 43,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## **2.12. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis kemukakan serta didukung oleh pertimbangan teoritis, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang.

## **2.13. Variabel Penelitian**

Berdasarkan hipotesis di atas, maka yang dijadikan variabel penelitian adalah:

1. Pengembangan Karir (Variabel Terikat).
2. Pendidikan dan Pelatihan (Variabel Bebas).

## **2.14. Kerangka Berfikir**

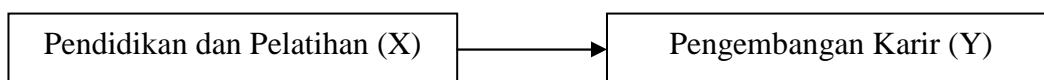
Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. **(Veithzal Rivai, 2006 :226)**

Pengembangan Karir Merupakan tindakan atau proses pemilihan sasaran dan jalur karir serta dapat menentukan jalur karir, tujuan karir, serta pengembangan karir. **(SP Siagian, 2002: 210)**



Berdasarkan hal yang telah dijelaskan, maka akan dapat digambarkan Kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Kerangka Berfikir**



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) mempengaruhi variabel terikat. (pengembangan karir)

## 2.15. Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Pendidikan dan Pelatihan	Suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa mendatang. (Veithzal Rivai, 2006 :226)	-Kesempatan mengikuti diklat -Pelatihan yang menunjang karir -Materi diklat -Waktu pelaksanaan -Metode diklat -Triner/struktur diklat
2	Pengembangan Karir	Merupakan tindakan atau proses pemilihan sasaran dan jalur karir serta dapat menentukan jalur karir, tujuan karir, serta pengembangan karir. (SP Siagian, 2002: 210)	-Tahap pengembangan karir -Meningkatkan kualitas -Informasi tentang berbagai peluang promosi -Diklat berpengaruh terhadap karir -Motivasi kerja -Meningkatkan kinerja



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan dalam pembahasan proposal ini maka sebagai lokasi penelitiannya adalah pada **BANK PD. BPR SARIMADU BANGKINANG, jalan DI. Panjaitan No.96 Bangkinang.**

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang dituju atau diteliti. Adapun data primer ini diperoleh dengan jalan temu wicara dengan pimpinan maupun dari para karyawan tersebut.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk sudah jadi dari perusahaan yang bersangkutan, atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka atau tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan didalam penulisan ini.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis melakukan riset dengan menggunakan metode :

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b. Menyusun Daftar Pertanyaan

Yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap sebanyak 30 orang. Sedangkan sampelnya apabila kurang dari 100 maka lebih baik di ambil seluruhnya dengan menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 30 orang. (Umar, 2003:146)

### 3.5. Analisis Data

Untuk melakukan penganalisaan terhadap data yang dikumpulkan dilapangan, maka cara yang penulis pergunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dan dalam mencari pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dilakukan dengan menggunakan analisis

regresi sederhana yang dapat diperoleh dengan menggunakan Program SPSS for Window versi 12.0. Adapun rumus regresi sederhana adalah:

$$\text{Rumus } y = a + b x$$

Di mana  $y$  = Pengembangan karir

$a$  = Konstanta regresi

$b$  = Koefisien regresi

$x$  = Pendidikan dan latihan

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel tersebut, penulis mentransformasikan data kualitatif pada guesioner yang disebarkan kepada responden menjadi data kuantitatif, dengan memberikan nilai atau bobot nilai pada setiap guesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

- a. Sangat setuju, dengan skor = 5
- b. Setuju, dengan skor = 4
- c. Cukup setuju, dengan skor = 3
- d. Tidak setuju, dengan skor = 2
- e. Sangat tidak setuju, dengan skor = 1

Pembuktian kebenaran hipotesis secara persial di lakukan dengna uji  $t$  untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas di dalam menjelaskan variabel terikatnya yaitu dengan membandingkan  $t$  hitung dan  $t$  tabel, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada tingkat signifikan  $\alpha$  0,05 maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh teerhadap variabel yang di teliti

Sebelum melakukan pengolahan data ketahap selanjutnya maka perlu terlebih dahulu penulis kesesuaian kuesioner(alat ukur) dengan yang diukur (Uji Normalitas), menguji kesesuaian alat ukur dengan yang diukur (Uji Reliabilitas) dan menguji keakurasi alat ukur terhadap yang diukur (Uji Validitas)

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis variabel. **(Ghazali, 2005)**. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* , kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menggunakan suatu nilai yang telah ditentukan dengan  $K-S > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan **(Bungin, 2005:96)**. Uji reliabilitas atau kehandalan suatu instrumen penelitian (dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terkandung didalam kuesioner) perlu dilakukan pengujian diawal suatu analisa sebelum dilakukan pengujian-pengujian tahap berikutnya. Hal ini bertujuan karena uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan atau dapat juga dikatakan menunjukkan adanya kesamaan jawaban dalam waktu yang berbeda.

Dengan demikian, uji reliabilitas ini menjadi salah satu syarat penting yang berlaku pada metode penyebaran kuesioner. Bila dari uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten yang rendah maka kemungkinannya pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tidak dapat ditangkap dengan baik oleh responden, sehingga bila diajukan dalam waktu yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika  $\alpha > r$  tabel maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika  $\alpha < r$  tabel maka butiran atau variabel tersebut tidak *reliable*. (Santoso, 2005:134)

### 3. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun berkali-kali dan diman-mana (Bungin, 2005:97). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukur. Dengan demikian, permasalahan validitas instrumen (kuesioner) akan menunjukkan pada mamplu tidaknya instrumen (kuesioner) tersebut mengukur objek yang diukur.

Jika  $r$  hasil  $> r$  tabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika  $r$  hasil  $< r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid. (Santoso, 2005:136)

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1. Visi dan Misi PD. Bank Perkreditan Sarimadu**

PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang merupakan Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Kampar beralamatkan di jalan DI.Panjaitan no 96 Bangkinang. Bank ini sebelumnya merupakan kantor cabang namun, dengan adanya pemekaran wilayah Kabupaten Kampar maka kantor pusat Bank Perkreditan Rakyat di Ujungbatu dipindahkan ke Bangkinang karena Ujungbatu sudah termasuk wilayah Kabupaten pemekaran yaitu wilayah Kabupaten Rokan Hulu. Sehingga kantor pusat di Ujungbatu menjadi kantor cabang di Kabupaten Rokan Hulu dan kantor cabang di Bangkinang menjadi kantor pusat di Kabupaten Kampar tepatnya pada tanggal 2 September 2002

Salah satu tujuan dari pendirian PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu ini tidak lain adalah perbedayaan ekonomi kerakyatan. Hal ini sejalan dengan motto dan visi yang dibebankan oleh PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.

Motto :” Membangun Ekonomi Kerakyatan “.

Visi :”Bank PD. Perkreditan Rakyat Sarimadu Merupakan Wahana Pengembangan Ekonomi Daerah Yang Berbasis Kerakyatan Melalui Optimalisasi Pelayanan Perbankan“.



Sedangkan misi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang adalah:

1. Peningkatan sumber daya manusia secara profesional, memiliki kemauan, kemampuan dan kejujuran serta berkhlah mulia dan memilki loyalitas yang tinggi.
2. Sistem manajemen dan operasional bank yang menuju kepada peningkatan pelayanan yang berkualitas dengan berpedoman pada manajemen resiko.
3. Penyediaan kredit untuk menumbuh kembangkan usaha ekonomi masyarakat yang berbasis kerakyatan secara sehat dan wajar.
4. Memberikan rasa aman, nyaman dan menguntungkan kepada masyarakat sebagai pemegang amanah dan kepercayaan menyimpan dana.
5. Pemupukan permodalan yang di barengi dengan peningkatan kontribusi bagian laba sebagai pendapatan asli Daerah Kabupaten Kampar baik langsung maupun tidak langsung sebagai implementasi dari pembinaan yang berkelanjutan.
6. Perluasan Wilayah kerja dengan merealisasikan pembukuan kantor cabang dengan kantor kas pada lokasi potensial, strategis, dan dekat dengan nasabah.

#### **4.2. Sejarah Singkat PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang**

PD Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu ini berasal badan kredit kecamatan (BKK) Ujungbatu dengan surat keputusan Bupati Kampar Nomor 41/V/ Perek /1987, tentang badan kredit Kecamatan di Kabupaten Kampar yang di tempatkan di Ujungbatu. Modal awal BKK Ujungbatu berasal dari pinjaman kepada Bank Daerah Riau (Bank Riau) sebesar Rp 10.000.000 yang dijamin oleh pemerintah Daerah Kabupaten Kampar Dikelola oleh 3 (tiga) orang yang berkantor di kantor Camat Tandun dan diresmikan oleh Bupati Kampar H. Saleh Djasit pada tanggal 27 Juni 1987.

Dengan adanya deregulasi perbankan yang dikenal engan paket kebijaksanaan perbankan (deregulasi perbankan Tanggal 28 Oktober 1988) maka BKK Ujungbatu dipersiapkan untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu. Gubernur Provinsi Riau dengan surat keputusan Nomor : 539/PSD/86.18 Tanggal 18 Desember 1988 mengintruksikan kepada Bupati untuk mempersiapkan pendirian PD. Bank Perkreditan dalam wilayah masing-masing Kabupaten. Dengan adanya surat Gubernur Riau yang ditanda tangani oleh Suripto. Maka Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar mempersiapkan pendirian PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu dengan langkah-langkah administrasi (Perda Pendirian, Sisdar, Modal dan SDM ).

Dengan izin dari Mentri dan rekomendasi Bank Indonesia status BKK Ujungbatu berubah menjadi PD, Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu yang di resmikan pada tanggal 22 Mei 1992. Total aset dengan di tambahnya modal sebesar Rp 50.000.000. menjadi Rp. 96.000.000. dengan pegawai berjumlah 6

(enam) orang, peningkatan status dari BKK menjadi Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu tidak terlepas dari pembinaan umum oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dan pembinaan teknis dari Bank Pekanbaru serta Bank Pembangunan Daerah Riau (Bank Riau).

Dengan pemekaran wilayah Kabupaten Kampar maka kantor Pusat PD Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu atas izin Bank Indonesia di pindahkan di Bangkinang karena Ujungbatu sudah termasuk wilayah Kabupaten Pemekaran yaitu Kabupaten Rokan Hulu.

Sehingga kantor pusat di Ujungbatu menjadi kantor cabang di Kabupaten Rokan Hulu dan kantor cabang di Bangkinang menjadi kantor Pusat di Kabupaten Kampar, pada tanggal 2 September 2002. Nama PD.Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu di ubah menjadi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu dengan izin Bank Indonesia No. 6/I/KEP.PBI/BPR/2004 tanggal 3 Februari 2004 tentang perubahan nama PD. Bank Perkreditan Rakyat serta Perda Kabupaten Kampar No. 09 tahun 2003 tentang PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.

Dasar-dasar pendirian PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu adalah :

1. Peraturan daerah Kabupaten Kampar No. 03. tahun 1989-No. 01 tahun 1992 tentang pendirian Perusahaan daerah Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No. 04 tahun 1997, tentang PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu peraturan daerah ini merubah modal dasar dari Rp. 200.000. menjadi Rp. 2.000.000.

3. Peraturan daerah Kabupaten Kampar No. 09 tahun 2003 tentang perubahan nama PD. Bank Perkreditan Ujungbatu menjadi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu serta merubah modal dasar dari Rp.2.000.000.000 menjadi Rp 10.000.000.000 dengan pemegang saham tunggal (100 % ) Pemerintah daerah Kabupaten Kampar.

Sedangkan perizinannya adalah :

1. Surat keputusan Menteri Keuangan RI. No.Kep .067/KM/13/1992 tentang izin operasional PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujungbatu.
2. Surat keputusan Bank Indonesia Nomor : 6/ 1/KEP.PBI/PBR /2004 tanggal 3 Februari 2004 tentang perubahan nama PD. Perkreditan Rakyat Ujungbatu menjadi PD. Perkreditan Rakyat Sarimadu.

.

#### **4.3. Aktivitas PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang**

Kegiatan utama PD. Bank Perkreditan Sarimadu Bangkinang adalah:

1. Menghimpun dana dari masyarakat (faunding) dalam bentuk tabungan dan Deposito.
2. Penyalur dana kepada masyarakat (leading) dalam bentuk kredit.

#### **4.4. Strktur Organisasi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang**

Adapun struktur organisasi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang adalah sebagai berikut:

### 1. Tugas-tugas Pengawasan.

Dewan pengawas bertugas untuk menetapkan kebijaksanaan umum, menjalankan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu yaitu:

- a. Menyusun tata cara pengawasan dan pengolahan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.
- b. Melakukan pengawasan atas pengurusan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.
- c. Menggariskan kebijaksanaan anggaran dan keuangan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.
- d. Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.

### 2. Direksi.

Direksi mempunyai tugas menyusun perencanaan, melaksanakan koordinasi dalam melaksanakan tugas antara anggota direksi dan melakukan pembinaan serta pengendalian terhadap Bagian/ Pelaksaaan Tugas/ Kepala Kantor Pelayanan Kas berdasarkan azaz keseimbangan dan keserasian. PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu pada tahun 1992-2001 hanya dipimpin oleh satu orang direksi saja, namun sesuai dengan ketentuan tentang direksi maka mulai tahun 2001 direksi PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu berjumlah 2 orang.

Fungsi dari direksi pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu adalah:

- a. Mempunyai PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah ditetapkan.
- b. Menyusun tata cara pengawasan dan pengolahan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.
- c. Menetapkan kebijaksanaan untuk melaksanakan pengurus dan pengolahan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah ditetapkan.
- d. Menggariskan kebijaksanaan anggaran dan keuangan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.
- e. Membantu dan mendorong usaha pembinaan dan pengembangan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu Bangkinang.

### 3. Bagian Pengawasan.

Bagian pengawasan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern atas kegiatan-kegiatan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu yaitu:

- a. Melakukan pengawasan atau pelaksanaan anggaran dan belanja PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu, penyelenggara tata cara kerja dan prosedur dari unit-unit organisasi di kantor pusat, cabang, maupun kantor pelayanan kas menurut ketentuan yang berlaku serta pengawasan keamanan dan ketertiban PD. Perkreditan Rakyat Sarimadu.
- b. Mengawasi dan memberikan penilaian terhadap kegiatan operasional PD. Bank perkreditan rakyat sarimadu secara berkala.

- c. Melakukan audit atas administrasi keuangan dan pengolahan penggunaan dana seluruh kekayaan milik PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.
- d. Melakukan supervisi atas kantor pelayanan kas.
- e. Mengadakan supervisi bangunan dan pinjaman yang diterima PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.
- f. Memberikan saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya.

#### 4. Bagian Perencanaan.

Bagian perencanaan mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah dan tindakan yang perlu diambil untuk perkembangan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.

- a. Melakukan koordinasi, pengawasan, pengarahan pelaksanaan tugas-tugas dibawahnya.
- b. Memberikan bahan masukan kepada direksi sebagai pertimbangan untuk proyeksi usaha dimasa yang akan datang.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab terhadap jaringan sistem komputerisasi yang digunakan.
- d. Menciptakan pelayanan yang baik terhadap nasabah.
- e. Memberikan saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam bidangnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari bagian perencanaan membawahi seksi TSI (teknologi dan sistem informasi).

## 5. Bagian Umum.

Bagian umum mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi serta melaporkan kebijakan penyelenggaraan kegiatan kerumah tanggaan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut bagian umum mempunyai Fungsi:

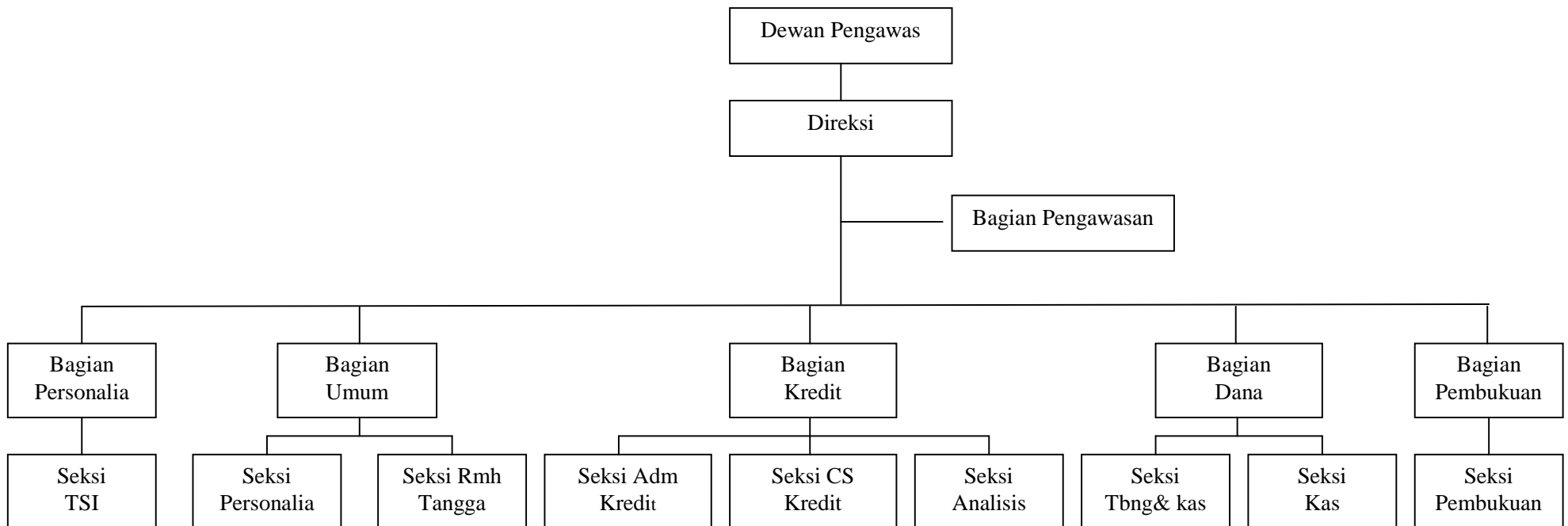
- a. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pengarahaan terhadap kegiatan pelaksanaan tugas dibawahnya.
- b. Melakaukan pengadaan peralatan PD. Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu.
- c. Melakukan pemeliharaan barang-barang invetaris.
- d. Memberikan saran dan pertimbangan langkah dan tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya.
- e. Melakukan pelaporan tentang kegiatan dan ferformance cabang secara berkala maupun yang bersifat khusus kepada direksi.

Bentuk-bentuk organisasi

1. Bentuk piramid, bentuk ini yang paling banyak digunakan karena sederhana, jelas dan mudah dipahami.
2. Bentuk vertikal, bentuk vertikal agak berbentuk piramid yaitu pelimpahan kekuasaan dari atasan kebawahan.
3. Bentuk harizontal, bagian ini digambarkan secara mendatar.
4. Bentuk lingkaran, bagian ini menekankan hubungan antara satu jabatan dengan jabatan lain. Bentuk organisasi ini yang digunakan oleh Bank PD BPR Sarimadu adalah bentuk piramid.



**Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Kantor Pusat Bangkinang**



**Sumber : Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap sebanyak 30 orang seluruhnya dijadikan sampel yang diambil dengan menggunakan metode sensus.

**Tabel V.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	26	86,67
Wanita	4	13,33
Jumlah	30	100,00

**Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Dari tabel V1 dapat dilihat bahwa responden pria adalah 26 orang responden atau 86,67% sedangkan wanita 4 orang responden atau 13,33%. Ini berarti responden yang menjawab pernyataan mayoritas berjenis kelamin pria.

**Tabel V.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
17 – 24 tahun	7	23,33
25 – 32 tahun	21	70,00
Lebih dari 32 tahun	2	6,67
Jumlah	30	100,00

**Sumber: Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

Tabel V2 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PD. Bank BPR Sarimadu Bangkinang adalah berusia antara 25-32 tahun, ini berarti karyawan PD Bank BPR Sarimadu Bangkinang memiliki keinginan untuk maju masih sangat tinggi.

**Tabel V.3 : Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

<b>Lama bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Dibawah 1 tahun	2	6,67
1 – 4 tahun	22	73,33
Diatas 4 tahun	6	20,00
Jumlah	30	100,00

**Sumber : Bank PD.BPR Sarimadu Bangkinang**

Berdasarkan tabel V3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang dilihat dari lamanya karyawan tersebut bekerja adalah yang bekerja antara 1–4 tahun dengan jumlah karyawan 22 orang atau 73%. Ini berarti karyawan yang bekerja sudah rata-rata sudah mempunyai pengalaman yang baik.

**Tabel V.4 : Responden Berdasarkan Pendidikan Kerja Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTP/ sederajat	-	
SLTA/ sederajat	21	70,00%
D1,D2,D3,S1	9	30,00%
Diatas S1		
Jumlah	30	100,00

**Sumber : Bank PD.BPR Sarimadu Bangkinang**

Berdasarkan tabel V4 dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan PD. Bank BPR Sarimadu Bangkinang adalah berpendidikan SLTA/ sederajat, hal ini belum bisa dikatakan baik karena pendidikan yang tinggi dapat megembangkan karir karyawan yang lebih tinggi dan lebih cepat.

## 5.2. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karir

Keberhasilan usaha suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya sebagai faktor produksi yang dinamis dan nantinya akan mengolah faktor-faktor produksi lainnya yang ada dalam perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menggerakkan potensi tenaga kerja untuk dapat memahami tugas meningkatkan keterampilan, kecakapan, serta sikap yang dibutuhkan perusahaan.

Berikut ini tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

**Tabel V.5 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberi Kesempatan Kepada Saudara Untuk Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	36,67
2	Setuju	11	36,67
3	Cukup setuju	4	13,33
4	Tidak setuju	4	13,33
5	Sangat tidak setuju		0,00
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V5 diketahui bahwa 36,67% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden menyatakan cukup setuju, 13,33% responden menyatakan tidak setuju.

Disini dapat dijelaskan bahwa responden setuju (36,67) karena dengan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, paling tidak adanya perkembangan terhadap para karyawan demi

kemajuan perusahaan sehingga apa yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

**Tabel V.6 : Tanggapan Responden Mengenai Bentuk dan Jenis Pendidikan dan Pelatihan yang di Berikan Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan yang Sedang Saudara Tekuni**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	33,33
2	Setuju	15	50,00
3	Cukup setuju	2	6,67
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V6 diketahui bahwa 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% responden menyatakan setuju, 6,67% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal di atas dapat menjelaskan bahwa dana yang diberikan demi pendidikan itu penting tetapi harus sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya dana pendidikan dapat meningkatkan motivasi dalam pendidikan dan pelatihan..

**Tabel V.7 : Tanggapan Responden Mengenai Materi yang di Bahas Selama Pendidikan dan Pelatihan Telah Memenuhi Kebutuhan, Pengetahuan, dan Keterampilan Saudara Dalam Bekerja**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	10,00
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup setuju	7	23,33
4	Tidak setuju	3	10,00
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Olahan

Dari tabel V7 diketahui bahwa 10,00% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan cukup setuju, 10,00% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Penjelasan di atas diketahui 63,33% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, ini menggambarkan bahwa materi yang diberikan selama diklat sangat penting dalam memberikan pendidikan dan pelatihan, karena materi merupakan hal pokok yang dibahas dalam mengadakan diklat.

**Tabel V.8 : Tanggapan Responden Mengenai Metode Pendidikan dan Pelatihan Selama ini Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan dan Kebutuhan Saudara**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	16,67
2	Setuju	13	43,33
3	Cukup setuju	9	30,00
4	Tidak setuju	3	10,00
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V8 diketahui bahwa 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 30,00% responden menyatakan cukup setuju, 10,00% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Berdasarkan pendapat responden di atas jelas bahwa 60% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan yang diberikan. Ini artinya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada responden sudah sesuai dengan diadakannya diklat demi kebutuhan menghadapi pekerjaan.

**Tabel V.9 : Tanggapan Responden Mengenai Waktu Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Selama ini Sudah Berjalan Secara Efektif**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju		
2	Setuju	10	33,33
3	Cukup setuju	15	50,00
4	Tidak setuju	4	13,33
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V9 diketahui bahwa menyatakan sangat setuju tidak ditemukan, 33,33% responden menyatakan setuju, 50,00% responden menyatakan cukup setuju, 13,33% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan setuju.

Sebagian besar responden menyatakan cukup setuju mengenai keefektifan waktu pendidikan dan pelatihan yang diadakan. Ini artinya responden sudah cukup setuju dengan waktu yang ditetapkan dalam pendidikan dan pelatihan..

**Tabel V.10 : Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan Perusahaan, Saudara Mampu Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas dan Jabatan yang di Berikan Kepada Saudara**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	13,33
2	Setuju	13	43,33
3	Cukup setuju	9	30,00
4	Tidak setuju	3	10,00
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V10 diketahui bahwa 13,33 responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 30,00% responden menyatakan

cukup setuju, 10,00% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan sangat membantu kelancaran pekerjaan, karena rata-rata responden semakin mampu melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel V.11 : Tanggapan Responden Mengenai Trainer/ Instruktur Sudah Memiliki Keunggulan Dalam Menyampaikan Materi Dengan Terarah dan Efektif**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	33,33
2	Setuju	14	46,67
3	Cukup setuju	4	13,33
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V11 diketahui bahwa 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Berdasarkan penjelasan di atas menggambarkan bahwa trainer yang dipilih dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan sudah tepat bagi responden karena 80% responden menyatakan setuju dan sangat setuju.



**Tabel V.12 : Tanggapan Responden Mengenai Alat Bantu Proses Belajar In Focus, OHP, Papan Tulis Selama Pendidikan dan Pelatihan Sangat Membantu**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	20,00
2	Setuju	17	56,67
3	Cukup setuju	4	13,33
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V12 diketahui bahwa 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 56,67% responden menyatakan setuju, 13,33% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan alat bantu sangat diperlukan demi kelancaran pendidikan dan pelatihan. Hal ini terbukti dari tanggapan responden di atas karena 76,67% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan yang diberikan.

**Tabel V.13 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan yang Selama ini Saya Ikuti, Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Saya**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	20,00
2	Setuju	18	60,00
3	Cukup setuju	3	10,00
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V13 diketahui bahwa 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, 10,00% responden menyatakan

cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan ssangat tidak setuju.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting demi peningkatan kinerja, dengan kinerja yang bagus maka karir juga akan meningkat, sejalan dengan penjelasan di atas bahwa responden setuju dengan pernyataan demikian.

**Tabel V.14 : Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Dapat Menciptakan Cara Kerja yang Efektif dan Efisien**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	26,67
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup setuju	4	13,33
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V14 diketahui bahwa 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 13,33% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting demi efisien dan efektifnya suatu pekerjaan. Sama halnya dengan pendapat responden di atas bahwa pendidikan dan pelatihan itu penting demi efektif dan efesiennya pekerjaan.

**Tabel V.15 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Perusahaan memberi kesempatan kepada saudara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	20	66,7	7	23,3	1	3,3	2	6,7	0	0,0
Bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang sedang saudara tekuni	15	50,0	12	40,0	1	3,3	1	3,3	1	3,3
Materi yang dibahas selama Diklat telah memenuhi kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan saudara dalam bekerja	14	46,7	10	33,3	1	3,3	5	16,7	0	0,0
Metode Diklat selama ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan saudara	13	43,3	13	43,3	2	6,7	2	6,7	0	0,0
Waktu pelaksanaan Diklat selama ini sudah berjalan secara efektif	8	26,7	13	43,3	7	23,3	1	3,3	1	3,3
Setelah mengikuti Diklat yang diadakan perusahaan, saudara mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dan jabatan yang diberikan kepada saudara	9	30,0	18	60,0	0	0,0	3	10,0	0	0,0
Trainer/ instruktur sudah memiliki keunggulan dalam menyampaikan materi dengan terarah dan efektif	3	10,0	14	46,7	11	36,7	2	6,7	0	0,0
Alat Bantu proses belajar IN FOCUS, OHP, Papan tulis selama diklat sangat membantu	5	16,7	16	53,3	6	20,0	2	6,7	1	3,3
Pendidikan dan Pelatihan yang selama ini saya ikuti berpengaruh terhadap pengembangan karir saya	10	33,3	15	50,0	2	6,7	2	6,7	1	3,3

Pendidikan dan Pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien	6	20,0	15	50,0	7	23,3	2	6,7	0	0,0
<b>Jumlah Rata-rata</b>	103	34,34	133	443,2	38	126,6	22	73,5	4	13,2

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai seluruh pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan yang diberikan. ini menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang selama ini dilakukan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu juga dapat mempengaruhi promosi jabatan dari karyawan tersebut.

### **5.3. Upaya yang di lakukan Untuk Pengembangan Karir Karyawan**

Pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting dalam usaha memotivasi karyawan karena masalah pengembangan karir dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Memahami pengembangan karir didalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merencanakan dan menerapkan program-program pengembangan karir.

Oleh karenanya tidak mengherankan jika pengembangan dan perencanaan karir tidak menjadi persoalan besar dalam beberapa tahun belakangan ini.

Beberapa penyebab adalah:

1. Meningkatkan perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan kerja dan perencanaan kehidupan pribadi

2. Peraturan mengenai kesempatan kerja yang sama.
3. Meningkatkan tingkat pendidikan dan aspirasi mengenai jabatan.
4. Pertumbuhan ekonomi yang rendah dan mengurangi kesempatan promosi

Pada Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang pengembangan karir dilakukan pada semua tingkat, pada tingkat pendidikan, kepala bidang, staf, dan seluruh karyawan Bank PD.BPR Sarimadu Bangkinang.

**Tabel V.16 : Tanggapan Responden Mengenai Dalam Perusahaan Perlu Ada Perencanaan Karir**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	66,67
2	Setuju	7	23,33
3	Cukup setuju	1	3,33
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V16 diketahui bahwa 66,67% responden menyatakan sangat setuju, 23,33% responden menyatakan setuju, 3,33% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Disini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir itu perlu adanya perencanaan bagi karyawan, kita misalkan saja karyawan yang berkerja kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan pendidikan yang tinggi. Maupun dengan karyawan yang lama bekerja dan mempunyai pengalaman yang baik dalam bekerja.

**Tabel V.17 : Tanggapan Responden Mengenai Secara Terstruktur Tiap Karyawan di Beri Kesempatan Mengikuti Pelatihan Agar Mampu Mengembangkan Karir di Masa Mendatang**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	15	50,00
2	Setuju	12	40,00
3	Cukup setuju	1	3,33
4	Tidak setuju	1	3,33
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V17 diketahui bahwa 50,00% responden menyatakan sangat setuju, 40,00% responden menyatakan setuju, 3,33% responden menyatakan cukup setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Disini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, agar karyawan dimasa akan datang dapat mengembangkan karir pada dirinya seperti yang dibutuhkan karyawan.

**Tabel V.18 : Tanggapan Responden Mengenai Hanya Karyawan yang Rajin dan Pandai yang Dapat Berkembang**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	14	46,67
2	Setuju	10	33,33
3	Cukup setuju	1	3,33
4	Tidak setuju	5	16,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100.00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V18 diketahui bahwa 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 3,33% responden menyatakan

cukup setuju, 16,67% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Hal di atas menjelaskan bahwa pentingnya kepandaian dalam bekerja, karena dengan adanya kepandaian sehingga kinerja akan semakin bagus dan karir dari karyawan tersebut juga akan berkembang.

**Tabel V.19 : Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir Mampu Memberikan Pemahaman Pentingnya Kerja Keras Karyawan**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	43,33
2	Setuju	13	43,33
3	Cukup setuju	2	6,67
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V19 diketahui bahwa 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 6,67% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Disini dapat dijelaskan bahwa jika ada perkembangan terhadap kepribadian karyawan tersebut yang diberikan kesempatan untuk pengembangan karirnya maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja, karena beban yang diembannya akan semakin besar, walaupun dalam segi bekerja semakin ringan.

**Tabel V.20 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Akan Memfasilitas Kepada Karyawan yang Ingin Maju**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	26,67
2	Setuju	13	43,33
3	Cukup setuju	7	23,33
4	Tidak setuju	1	3,33
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V20 diketahui bahwa 26,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan cukup setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Disini dapat dijelaskan bahwa perusahaan menempuh berbagai cara demi peningkatan karir karyawan bagi karyawan yang ingin maju, salah satunya adalah memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh seorang karyawan.

**Tabel V.21 : Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan Adanya Perkembangan Terhadap Kepribadian Saudara Maka di Lakukan Promosi Oleh Perusahaan**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	30,00
2	Setuju	18	60,00
3	Cukup setuju		
4	Tidak setuju	3	10,00
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V21 diketahui bahwa 30,00% responden menyatakan sangat setuju, 60,00% responden menyatakan setuju, menyatakan cukup setuju tidak



ditemukan, 10,00% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Pendidikan dan pelatihan diadakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, setelah kinerja karyawan meningkat maka pihak perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempromosikan jabatannya.

**Tabel V.22 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Meningkatkan Kemampuannya Sesuai Dengan Tuntutan Perusahaan**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	10,00
2	Setuju	14	46,67
3	Cukup setuju	11	36,67
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V22 diketahui bahwa 10,00% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% responden menyatakan setuju, 36,67% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Hal di atas menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan karyawannya agar selalu lebih baik dari hari-kehari, karena itu dilakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

**Tabel V.23 : Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang di Ikuti Karyawan Berhasil Mengembangkan Karir Karyawan**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	16,67
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup setuju	6	20,00
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V23 diketahui bahwa 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 20,00% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal di atas menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan selama ini sudah dapat dikatakan berhasil dalam mencapai pengembangan karir dari karyawan tersebut.

**Tabel V.24 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Telah Mengikuti Pendidikan Secara Berkala Berhasil Meningkatkan Kualitas Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	33,33
2	Setuju	15	50,00
3	Cukup setuju	2	6,67
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju	1	3,33
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V24 diketahui bahwa 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% responden menyatakan setuju, 6,67% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Disini dapat dijelaskan bahwa pendidikan secara berskala dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik, sehingga kualitas kerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel V.25 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Baik Adalah Karyawan yang Selalu Mendapat Peluang Promosi.**

No.	Alternatif Jawaban	Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	20,00
2	Setuju	15	50,00
3	Cukup setuju	7	23,33
4	Tidak setuju	2	6,67
5	Sangat tidak setuju		
	Jumlah	30	100,00

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V25 diketahui bahwa 20,00% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan cukup setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Disisni dapat dijelaskan bahwa jika ada perkembangan terhadap kepribadian karyawan tersebut setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan maka dilakukan promosi oleh perusahaan, kita misalkan yang tadinya karyawan tersebut tidak dapat menanggulangi kredit macet setelah ia melakukan pendidikan dan pelatihan maka ia mampu untuk menanggulangnya. Oleh sebab itu karena adanya pengembangan setelah mengikuti pelatihan maka perusahaan melakukan promosi ke jenjang yang lebih baik.

**Tabel V.26 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir**

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Dalam perusahaan perlu ada perencanaan karir	11	36,7	11	36,7	4	13,3	4	13,3	0	0,0
Secara terstruktur tiap karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan agar mampu mengembangkan karir dimasa mendatang	10	33,3	15	50,0	2	6,7	2	6,7	1	3,3
Hanya karyawan yang rajin yang dapat berkembang	3	10,0	16	53,3	7	23,3	3	10,0	1	3,3
Pengembangan karir mampu memberikan pemahaman pentingnya kerja keras karyawan	5	16,7	13	43,3	8	26,7	4	13,3	0	0,0
Perusahaan akan memfasilitas kepada karyawan yang ingin maju	0	0,0	10	33,3	15	50,0	4	13,3	1	3,3
Setelah mengikuti diklat dan adanya perkembangan terhadap kepribadian saudara maka dilakukan promosi oleh perusahaan	4	13,3	13	43,3	9	30,0	3	10,0	1	3,3
Karyawan selalu meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan perusahaan	10	33,3	14	46,7	4	13,3	2	6,7	0	0,0
Pelatihan yang diikuti karyawan berhasil mengembangkan karir karyawan	6	20,0	17	56,7	4	13,3	2	6,7	1	3,3
Karyawan yang telah mengikuti pendidikan secara berkala berhasil meningkatkan kualitas kerja	6	20,0	18	60,0	3	10,0	2	6,7	1	3,3
Karyawan yang baik adalah karyawan yang selalu mendapat peluang promosi	8	26,7	16	53,3	4	13,3	2	6,7	0	0,0
<b>Jumlah Rata-rata</b>	63	210	143	476,4	60	199,9	28	93,4	6	19,8

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel rekapitulasi variable pengembangan karir di atas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai seluruh pernyataan variabel pengembangan karir yang diberikan. ini menggambarkan bahwa pengembangan karir yang diterapkan oleh Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang sudah dapat memuaskan hati dari karyawan, dan sudah memenuhi asumsi dari pengembangan karir yang diterapkan..

#### 5.4. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis variabel. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* , kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menggunakan suatu nilai yang telah ditentukan dengan  $K-S > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal

**Tabel V.27 : Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		PENGEMBANGAN KARIR	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.30	37.63
	Std. Deviation	7.018	6.688
Most Extreme Differences	Absolute	.240	.237
	Positive	.137	.137
	Negative	-.240	-.237
Kolmogorov-Smirnov Z		1.313	1.297
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064	.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V27 di atas dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov smirnov lebih besar dari 0,05 ( $K-S > 0,05$ ). Ini berarti dapat disimpulkan penelitian berdistribusi normal.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menjadi salah satu syarat penting yang berlaku pada metode penyebaran kuesioner. Bila dari uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten yang rendah maka kemungkinannya pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tidak dapat ditangkap dengan baik oleh responden, sehingga bila diajukan dalam waktu yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika  $\alpha > r$  tabel maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika  $\alpha < r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*.

**Tabel V.28 : Reliabilitas Data**

Variabel	Alfha	r tabel
Pendidikan dan pelatihan	0,8980	0,2327
Pengembangan Karir	0,9211	0,2327

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel V28 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai alfa setiap variabel lebih besar dari r tabel ( $\alpha > r$  tabel), maka dapat disimpulkan bahwa konsisten dengan keadaannya.

## 3. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok

pengukur. permasalahan validitas instrumen akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut mengukur objek yang diukur.

Jika  $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$  dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika  $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid.

**Tabel V.29 : Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Pertanyaan	R hasil	r tabel
Butir 1	0,6524	0,2327
Butir 2	0,8235	0,2327
Butir 3	0,7203	0,2327
Butir 4	0,5124	0,2327
Butir 5	0,2692	0,2327
Butir 6	0,5860	0,2327
Butir 7	0,7378	0,2327
Butir 8	0,7648	0,2327
Butir 9	0,7408	0,2327
Butir 10	0,6370	0,2327

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V29 di atas dapat dilihat bahwa dari kesepuluh pernyataan variable pendidikan dan pelatihan yang diberikan, seluruh nilai  $r$  hasilnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pendidikan dan pelatihan adalah valid

**Tabel V.30 : Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Pertanyaan	r hasil	r tabel
Butir 1	0,8779	0,2327
Butir 2	0,9012	0,2327
Butir 3	0,5690	0,2327
Butir 4	0,7847	0,2327
Butir 5	0,6766	0,2327
Butir 6	0,8247	0,2327
Butir 7	0,3774	0,2327
Butir 8	0,6637	0,2327
Butir 9	0,8072	0,2327

Butir 10	0,5810	0,2327
----------	--------	--------

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V30 di atas dapat dilihat bahwa dari kesepuluh pernyataan variable pengembangan karir yang diberikan, seluruh nilai  $r$  hasilnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $r$  hasil  $>$   $r$  tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variable pengembangan karir adalah valid

## 5.5. Pembahasan

### 1. Model Regresi Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap karir karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang, maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Sebagai bahan acuan, penulis menggunakan data dari hasil daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden tentang pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir yang ada pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan SPSS Windows, maka diperoleh data- data sebagai berikut

**Tabel V.31 : Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Sederhana**

Model	Koefisien Regresi	T- tes (DF=5%)
(Constanta)	6,052	1,604
Pendidikan dan pelatihan	0,910	9,215

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel V31 terdapat adanya hubungan yang erat (positif) antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.



Dari tabel di atas maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,052 + 0,910X$$

Y (pengembangan karir) mempunyai nilai konstanta sebesar 6,052 , ini berarti bahwa jika variabel independen dianggap konstanta, maka rata-rata pengembangan karir sebesar 6,052. Koefisien X (pendidikan dan pelatihan) sebesar 0,910 menyatakan setiap perubahan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi pengembangan karir sebesar 0,910 dengan asumsi faktor lain dianggap konstanta.

Dapat dianalisis bahwa angka R sebesar 0,867 menjelaskan bahwa kolerasi antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel pengembangan karir karyawan tersebut dengan tingkat hubungan adalah sangat kuat, karna 0,80-1,000, sedangkan penarikan kesimpulan koefisien korelasi sederhana yang digunakan adalah (Sugiono, 2005:183)

**Tabel V.32 : Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Kolerasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,2-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

**Sumber : Sugiono (2005:183)**

Sedangkan angka R *Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,752 (75,20) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan oleh

pengembangan karir karyawan, sedangkan sisanya sebesar (24,80) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh penulis

Hal demikian juga dapat dibuktikan dengan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi, untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel pengembangan karir karyawan dapat diketahui sebagai berikut

$$\begin{aligned} R^2 &= R \times 100\% \\ &= 0,867^2 \times 100\% \\ &= 0,7517 \times 100\% \\ &= 0,75,17\% \end{aligned}$$

Sedangkan nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi), berarti variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 75,17% sedangkan sisa 24,83% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini berarti tidak jauh berbeda dengan hasil pencarian program bantu SPSS

Untuk mengetahui seberapa besar variable bebas (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variable terikat (Pengembangan Karir) diperoleh dari perhitungan SPSS diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,752. ini berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 75,20% sedangkan sisanya 24,80% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Pengujian Hipotesa

Hipotesa yang diajukan adalah :

1.  $H_0$ , yaitu tidak ada pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (pengembangan karir).

2.  $H_1$  yaitu adanya pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (pengembangan karir).

Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi (probability) yang dihasilkan dari analisis regresi linear sederhana.

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh terhadap variabel terikat (pengembangan karir).
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (pengembangan karir).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS Windows, maka diperoleh nilai besarnya koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas yang diteliti.

**Tabel V.33 : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.**

Variabel Bebas	t table	t hitung	Significance
<b>X</b>	2,048	9,215	0,000

**Sumber : Data Olahan**

Berdasarkan tabel V32 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis secara parsial yang penulis ajukan dengan ketentuan :

1. Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

2. Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Uji  $t$  dilakukan dengan membendingkan  $t$  hitung terhadap  $t$  tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha / 2 ; n - k \\ &= 0,05 ; 30 - 2 \\ &= 0,025 ; 28 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu “diduga pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank BPR Sarimadu Bangkinang”. Hal ini terbukti karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $9,215 > 2,048$ ).

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dalam penulisan ini, penulis dapat membuat kesimpulan:

1. Dari hasil penelitian ini di ketahui bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang, karena tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja khususnya dalam menjalankan tugas-tugas jabatannya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah cukup baik, karena pelaksanaan pendidikan dan pendidikan yang diterima sudah cukup sesuai dengan tugas-tugas jabatan yang diduduki karyawan dan setelah mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan karyawan menjadi lebih mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas jabatan yang diberikannya kepadanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 30 orang responden, dengan analisis data regresi linier sederhana menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Hal ini terbukti dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,752 berarti 75,20 % pengembangan karir di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS terhadap variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) diperoleh hasil yaitu:  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

sebesar  $9,215 > 2,048$  Bahwa Variabel bebas (X) berpengaruh signifikan (memiliki hubungan yang sangat kuat) terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank PD BPR Sarimadu Bangkinang.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan dalam meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Hal ini bertujuan agar karyawan lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan yang di berikan kepadanya sehingga pekerjaan lebih afektif dan efisien
2. Untuk dapat meningkatkan manfaat dari kegiatan pemberian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kepada karyawan agar meningkat pula Pengembangan Karir Karyawan, diharapkan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang lebih memprioritaskan program pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Karyawan melalui peningkatan teoritis , analisis, keterampilan serta sikap karyawan dalam pelaksanaan kerja sehingga tingkat Pengembangan Karir lebih baik untuk masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan yang memiliki prestasi dan memiliki potensi untuk bekerja keras agar dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga karyawan akan termotivasi untuk lebih berprestasi lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, B, Edwin, 2004, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud, Cetakan kedelapan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, 2001, *Manajemen kpersonalia*, Edisi ke empat
- Hasibuan, SP, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2004, *Manayaitu dengan membanjemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, SP, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan., SP, Malayu, 2004, *Organisasi dan motivasi*, Edisi I Penerbit bumi aksara.
- <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=303>
- Husnan Suad, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani, 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Heidjarachman dan Suad husnan, 2002 *Manajemen personalia*, Yogyakarta : BPFE
- Isyandi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Marihot, amh Manulang, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi ke 3, Gadjah mada University Press
- Nitisemitro, C Alex, 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalio Indonesia, Cetakan Keenam, Jakarta
- Nasution, 2000, *Manajemen Personalia*, D, Jambatan, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua

Sondang, Siagian , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Siswanto , Sastrohadiwiryo, 2001 *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional* . jakarta Bumi Aksara

SP Siagian, 2002, *Manajemen Internasional*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Umar , 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Veithzal , Rivai , 2006 . *Manajemen SDM untuk perusahaan dari teori ke praktek*. jakarta : Grafindo persada jakarta.



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2008 .....	3
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tahun 2004-2008.....	4
Tabel 1.3	Tingkat Jabatan Berdasarkan Pendidikan, Masa kerja dan Status Kepegawaian, Pelatihan Tahun 2008 .....	5
Tabel 1.4	Perkembangan Jumlah Karyawan yang Diikutkan Dalam Pendidikan dan Pelatihan .....	7
Tabel 1.5	Tingkat Perkembangan Karir pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Tahun 2008 .....	9
Tabel V.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.....	60
Tabel V.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.....	60
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang .....	61
Tabel V.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang.....	61
Tabel V.5	Tanggapan Respoden Mengenai Perusahaan Memberi Kesempatan Kepada Saudara Untuk Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.....	62
Tabel V.6	Tanggapan Responden Mengenai Bentuk dan Jenis Pendidikan danPelatihan yang Diberikan Sudah Sesuai dengan Pekerjaan yang Sedang Saudara Tekuni .....	63
Tabel V.7	Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang di Bahas Selama Pendidikan dan Pelatihan Telah Memenuhi Kebutuhan Pengetahuan, dan Keterampilan Saudara dalam Bekerja .....	63
Tabel V.8	Tanggapan Responden Mengenai Metode Pendidikan dan Pelatihan Selama ini Sudah Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan dan Kebutuhan Saudara.....	64
Tabel V.9	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Pelaksanaan Pendidikan danPelatihan Selama ini Sudah Berjalan Secara Efektif .....	65
Tabel V.10	Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Yang di Adakan Perusahaan, Saudara Mampu Untuk Melaksanakan Tugas-tugas dan Jabatan Yang Diberikan Kepada Saudara .....	65
Tabel V.11	Tanggapan Responden Mengenai Trainer/Instruktur Sudah Memiliki Keunggulan Dalam Menyampaikan Materi dengan Terarah Dan Efektif.....	66
Tabel V.12	Tanggapan Responden Mengenai Alat Bantu Proses Belajar In Focus, OHP, Papan Tulis Selama Pendidikan dan Pelatihan Sangat Membantu.....	67
Tabel V.13	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dan PelatihanYang Selama Ini Saya Ikuti, Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Saya .....	67
Tabel V.14	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Dapat Menciptakan Cara Kerja yang Efektif dan Efisien.....	68
Tabel V.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	69

Tabel V.16	Tanggapan Responden Mengenai dalam Perusahaan Perlu Ada Perencanaan Karir .....	71
Tabel V.17	Tanggapan Responden Mengenai Secara Terstruktur Tiap Karyawan di Beri Kesempatan Mengikuti Pelatihan Agar Mampu Mengembangkan Karir .....	72
Tabel V.18	Tanggapan Responden Mengenai Hanya Karyawan yang Rajin dan Pandai yang Dapat Berkembang .....	72
Tabel V.19	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir Mampu Memberikan Pemahaman Pentingnya Kerja Keras Karyawan .....	73
Tabel V.20	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Akan Memfasilitas Kepada Karyawan yang Ingin Maju .....	74
Tabel V.21	Tanggapan Responden Mengenai Setelah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Dan Adanya Perkembangan Terhadap Kepribadian Saudara Maka Dilakukan Promosi Oleh Perusahaan .....	74
Tabel V.22	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Meningkatkan Kemampuannya Sesuai Dengan Tuntutan Perusahaan .....	75
Tabel V.23	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Berhasil Mengembangkan Karir Karyawan .....	76
Tabel V.24	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Telah Mengikut Pendidikan Secara Berkala Berhasil Meningkatkan Kualitas Kerja .....	76
Tabel V.25	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Baik Adalah Karyawan Yang Selalu Mendapat Peluang Promosi .....	77
Tabel V.26	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir .....	78
Tabel V.27	Kolmogorov Smirnov .....	79
Tabel V.28	Reliabelitas Data .....	80
Tabel V.29	Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan .....	81
Tabel V.30	Validitas Variabel Pengembangan Karir .....	81
Tabel V.31	Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Sederhana .....	82
Tabel V.32	Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat .....	83
Tabel V.33	Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahap-tahap Karir .....	19
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang Kantor Pusat Bangkinang .....	59

## **LEMBARAN KUESIONER**

Responden yang terhormat, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini. Adapun tujuan dari angket penelitian ini adalah sebagai data penelitian bagi skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian komprehensif sarjana lengkap pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi yang penulis kerjakan adalah :

### **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU BANGKINANG “**

#### **I. IDENTITAS KARYAWAN**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Jabatan :  
Lama Bekerja :

#### **II. Kuesioner**

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan pemikiran dan pendapat bapak/ibu/saudara/i dengan memberi tanda silang (X) pada pertanyaan dibawah ini.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

**A. VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberi kesempatan kepada saudara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
2	Bentuk dan jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang sedang saudara tekuni					
3	Materi yang dibahas selama Diklat telah memenuhi kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan saudara dalam bekerja					
4	Metode Diklat selama ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan saudara					
5	Waktu pelaksanaan Diklat selama ini sudah berjalan secara efektif					
6	Setelah mengikuti Diklat yang diadakan perusahaan, saudara mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dan jabatan yang diberikan kepada saudara					
7	Trainer/ instruktur sudah memiliki keunggulan dalam menyampaikan materi dengan terarah dan efektif					
8	Alat Bantu proses belajar IN FOCUS, OHP, Papan tulis selama diklat sangat membantu					
9	Pendidikan dan Pelatihan yang selama ini saya ikuti, berpengaruh terhadap pengembangan karir saya					
10	Pendidikan dan Pelatihan dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien					

**B. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam perusahaan perlu ada perencanaan karir					
2	Secara terstruktur tiap karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan agar mampu mengembangkan karir dimasa mendatang					
3	Hanya karyawan yang rajin dan pandai yang dapat berkembang					
4	Pengembangan karir mampu memberikan pemahaman pentingnya kerja keras karyawan					
5	Perusahaan akan memfasilitas kepada karyawan yang ingin maju					
6	Setelah mengikuti diklat dan adanya perkembangan terhadap kepribadian saudara maka dilakukan promosi oleh perusahaan					
7	Karyawan selalu meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan perusahaan					
8	Pelatihan yang diikuti karyawan berhasil mengembangkan karir karyawan					
9	Karyawan yang telah mengikuti pendidikan secara berkala berhasil meningkatkan kualitas kerja					
10	Karyawan yang baik adalah karyawan yang selalu mendapat peluang promosi					